

PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Studi kasus pada Pegawai Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo)

Herdin Wisnu Wibisono

Candra Vionela

Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRACT

The research aims to find out and analyze the influence of characteristic work and motivation work towards organizational citizenship behavior (OCB) employees at Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo. This research is quantitative research. The subject of this research is the employees of Local Government Clinic of Sapuran in Wonosobo Regency.

The collection of data using questionnaires, sampling technique was purposive sampling, while data analysis is done using a multiple linear regression. Based on the results of the study found that characteristic work and motivation work give a positive and significant effect against the organizational citizenship behavior. The regression equation obtained was $Y = 0,569 + 0,398x_1 + 0,403x_2 + e$. The magnitude of the influence the characteristic and motivation working against the organizational citizenship behavior (OCB) employees at Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo i.e. of 56,3 %, 43,7% while the rest is affected by others variables that are not incorporated into the model $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$.

Keywords : *Characteristic Work, Motivation Work, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal utama organisasi yang diwujudkan dengan kemampuan, skill, kepribadian, motivasi dan nilai kultural organisasi serta dapat mengarah pada beragam perilaku dan performa. Pengelolaan SDM perlu diimbangi dengan upaya penciptaan iklim organisasi yang sehat dan menyenangkan, ragam kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga diharapkan dapat membentuk perilaku pegawai yang baik ditempat kerja.

Pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam semua kegiatan di perusahaan. Tujuannya tersebut tidak akan terjadi tanpa peran aktif karyawan bagaimana pun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya penyaluran sdm yang baik guna memperlancar

jalannya suatu program dalam perusahaan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi standart sdm dalam suatu bidang di perusahaan.

Perusahaan yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan tugas ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, saling menghormati, semangat dan mematuhi isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransikan kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2008).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya (Wibowo, 2010). Robbins dan Judge, (2009) mendefenisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan."

Karakteristik Kerja

Menurut Hackman dan Oldham dalam Luthans, (2006), ada lima ciri-ciri karakteristik kerja. Kelima ciri tersebut adalah sebagai berikut:

a. Keragaman ketrampilan (*Skill Variety*)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. Jati diri tugas (*Task Identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

c. Tugas yang penting (*Task Significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi (*Autonomy*)

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpan balik (*Feedback*)

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Motivasi Kerja

George dan Jones (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi merujuk pada dorongan dari hal itu sendiri untuk melakukan sebuah aktivitas, dengan tujuan merasakan pengalaman dan kepuasan yang melekat pada aktivitas tersebut (Deci, Connell, Ryan, 1989).

PENELITIAN YANG RELEVAN

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan karakteristik kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurnaningsih dan Wahyono (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hesty Dwi Febriani (2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
3. Penelitian yang dilakukan oleh Thomas E.V. Rahajaan, Bambang Swasto, dan Kusdi Rahardjo (n.d) variabel karakteristik kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden bukan menjabat sebagai atasan atau pimpinan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS statistic. Adapun tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas dan reliabilitas konstruk dari indikator-indikator (item-item) pembentuk konstruk laten dengan melakukan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) (Latan, 2012). Pengujian validitas dan realibilitas instrumen dilakukan agar dalam melakukan penelitian dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori didapatkan data yang valid dan reliabel. Dengan kata lain pengujian ini digunakan untuk melakukan pengukuran model (*model measurement*) untuk menggambarkan sebaik apa aspek-aspek dan indikator-indikator dapat digunakan sebagai pengukuran. *Second order confirmatory factor analysis* (2nd Order CFA) adalah model pengukuran yang terdiri dari dua tingkat. Tingkat pertama analisis dilakukan dari konstruk laten aspek ke indikator-indikatornya dan kedua analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk aspeknya (Latan, 2012). Menurut Hair, *et al.*, (2010), melalui CFA tidak hanya dapat dilakukan pengujian validitas konstruk (*Construct Validity*), tetapi juga reliabilitas konstruk (*Construct Reliability*).

Pengujian 2nd Order CFA ini dilakukan dengan melihat nilai muatan faktor (>0.5) dan nilai t hitung ($>1,96$). Bobot muatan faktor sebesar 0,50 atau lebih dianggap memiliki validitas yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Hair, *et al.*, 2010). *Instrument* memiliki *convergent validity* jika *item* pengukuran memiliki faktor *loading* lebih besar dari 0,4. Hair *et al.*, (2010) juga menyatakan bahwa faktor *loading* lebih besar 0,3 dapat dipertimbangkan sebagai batas minimal dan bila faktor *loading* lebih besar dari 0,5 maka diterima secara signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Dalam penelitian ini, uji

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS™ for Windows* (Ghozali, 2011). *Cronbach's Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik *item* dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh nilai *rule of thumb* atau tingginya *cronbach's alpha*, dengan nilai *alpha* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2010).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Organizational Citizenship Behavior (OCB)
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien variabel independen
X1	= Karakteristik Kerja
X2	= Motivasi Kerja
e	= Nilai residual

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dengan t test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t table pada tingkat kepercayaan 95% atau (p-value < 0,05), maka H_a diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan

signifikan mempengaruhi variabel dependen. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), demikian pula sebaliknya (Ghozali, 2011:98).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. (Ghozali, 2011:97).

HASIL DAN PENELITIAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Karakteristik Kerja, Motivasi Kerja, OCB

KMO and Bartlett's Test Karakteristik Kerja Tahap ke-9

<i>KMO</i>	0,849
<i>Bartlett's Test of Sphericity Sig.</i>	0,000

Uji Validitas Variable Karakteristik Kerja Tahap ke-9

Component Matrix ^a	
	Component
	1
KK1.1	,570
KK1.2	,764
KK2.1	,796
KK2.2	,677
KK2.3	,797
KK3.1	,771
KK4.3	,644

Sumber data primer 2019

Dari tabel 4.12 dan 4.13 hasil proses olah data menggunakan program *SPSS 20* bahwa nilai KMO dari variable karakteristik kerja adalah $0,849 > 0,50$ dengan demikian nilai KMO terpenuhi karena nilai $KMO > 0,50$ dan *factor loading* dari setiap butir pertanyaan $> 0,50$. Maka dapat disimpulkan bahwa 7 butir pertanyaan diatas adalah variable karakteristik kerja yang valid.

KMO and Bartlett's Test Motivasi Kerja Tahap ke-5

<i>KMO</i>	0,853
<i>Bartlett's Test of Sphericity Sig.</i>	0,000

Uji Validitas Variable Motivasi Kerja Tahap ke-5

Component Matrix^a

	Component
	1
MK1.1	,602
MK2.1	,627
MK3.1	,806
MK3.2	,808
MK3.3	,769
MK3.4	,823

Sumber data primer 2019

Dari tabel 4.8 dan 4.9 hasil proses olah data menggunakan program *SPSS 20* bahwa nilai KMO dari variable motivasi kerja adalah $0,853 > 0,50$ dengan demikian nilai KMO terpenuhi karena nilai $KMO > 0,50$ dan *factor loading* dari setiap butir $> 0,50$. Maka dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan diatas adalah variable motivasi kerja yang valid.

KMO and Bartlett's Test OCB Tahap ke-6

<i>KMO</i>	0,858
<i>Bartlett's Test of Sphericity Sig.</i>	0,000

Uji Validitas Variable OCB Tahap ke-6

Component Matrix^a

	Component
	1
OCB1.1	,727
OCB2.1	,691

OCB2.2	,693
OCB3.1	,595
OCB3.3	,648
OCB3.4	,645
OCB4.1	,780
OCB4.2	,704
OCB4.3	,710
OCB5.2	,719

Sumber data primer 2019

Dari tabel 4.16 dan 4.17 hasil proses olah data menggunakan program *SPSS 20* bahwa nilai *KMO* dari variable *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah $0,858 > 0,50$ dengan demikian nilai *KMO* terpenuhi karena nilai *KMO* $> 0,50$ dan factor loading dari setiap butir pertanyaan $> 0,50$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 butir pertanyaan diatas adalah variable OCB yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Pada Keseluruhan Variable Penelitian

No	Variable	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Karakteristik Kerja	0,837	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,830	Reliable
3	Organizational Citizenship Behavior	0,870	Reliable

Sumber data primer 2019

- Karakteristik Kerja, dari hasil uji *cronbach alpha* yang dilakukan termasuk data yang reliabel. Dari setiap butir jawaban memiliki korelasi antara jawaban dengan pernyataan yang ada. Didukung dengan nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan yaitu 0,837 lebih besar dari 0,6.
- Motivasi Kerja, nilai yang dihasilkan oleh variabel ini sebesar 0,830 dimana sesuai dengan ketentuan nilai 0,830 lebih besar dari 0,6 sehingga hasil dari variabel motivasi kerja dalam pengujian yaitu reliabel. Dalam variabel ini setiap butir pertanyaan dan jawaban konsisten.
- Organizational Citizenship Behavior, nilai yang dihasilkan oleh variabel ini sebesar 0,870 dimana dengan ketentuan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga hasil dari variabel *organizational citizenship behavior* dalam pengujian yaitu reliabel. Dalam variabel ini setiap butir pertanyaan dan jawaban konsisten.

Analisis Regresi Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unststandaridzied coefisients</i>
	B
(Constant)	0,569
Karakteristik Kerja	0,398
Motivasi Kerja	0,403

Sumber data primer 2019

$$Y = 0,569 + 0,398x_1 + 0,403x_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut setiap nilai dapat diinterpretasikan yaitu :

a= 0,569 merupakan nilai konstanta. Jika nilai dari X1 dan X2 dimisalkan 0 maka nilai dari OCB akan meningkat sebesar 0,569.

- Karakteristik kerja (β_1) = 0,398. Koefisien berpengaruh artinya terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik kerja (X1) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) semakin besar nilai karakteristik kerja (X1) semakin meningkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien karakteristik kerja 0,398. Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel karakteristik kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat sebesar 0,398.
- Motivasi kerja (β_2) = 0,403. Koefisien berpengaruh artinya terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) semakin besar motivasi kerja semakin meningkat *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,403. Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel motivasi kerja naik 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat 0,403.

Uji Hipotesis

Uji t

Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
Karakteristik kerja	4,548	0,000
Motivasi kerja	3,640	0,001

Sumber data primer 2019

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n - k = 66 - 3 = 63$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t-tabel sebesar = 1,669.

Pengujian hipotesis :

a. Karakteristik Kerja (X1)

Diketahui nilai *Sig* pada variable Karakteristik Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t*-hitung sebesar $4,548 > 1,669$ *t*-tabel. Sehingga dapat disimpulkan menerima H1 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Motivasi Kerja (X2)

Diketahui nilai *Sig* pada variable Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai *t*-hitung sebesar $3,640 > 1,669$ *t*-tabel. Sehingga dapat disimpulkan menerima H2 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji F

Hasil Uji F

Anova

Model	F	Sig
<i>Regression</i>	40,525	0,000 ^b

Sumber data primer 2019

Dari uji ANOVA dengan menggunakan SPSS 20 berdasarkan tabel 4.21 di dapat F-hitung sebesar 40,525. Berdasarkan tabel F taraf signifikansi = 5% diketahui $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 66-3 = 63$, maka F-tabel = 3,14.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil F-hitung = 40,525 sedangkan F-tabel = 3,14. Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung $40,525 > 3,14$ F-tabel, dengan demikian menunjukkan bahwa H3 menerima Ha, bahwa karakteristik kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Koefisien Determinasi R²

Hasil Koefisien Determinasi R²

R Square
0,563

Sumber data primer 2019

Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai R square sebesar 0,563 atau 56,3% mampu menjelaskan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi variabel independen karakteristik kerja dan motivasi kerja dan sisanya sebesar 43,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dipenelitian ini.

KESIMPULAN

1. Karakteristik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship .
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
3. Karakteristik Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Keterbatasan Penelitian

1. Ada keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya karena pelaksanaan penelitian yang dilakukan peneliti belum bisa melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Dikarenakan penyebaran melalui perantara dari pihak pegawai kantor sehingga peneliti tidak bisa terjun langsung melakukan penyebaran dan peneliti juga tidak bisa melihat secara langsung responden bekerja.
2. Keterbatasan penelitian terdahulu tentang karakteristik kerja masih sangat sedikit.

Saran

1. Bagi Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo
 - a. Penulis berharap isi kuesioner benar-benar dengan sesuai keadaan yang ada atau tidak ada rekayasa dan peneliti selanjutnya diberi kesempatan untuk melihat atau menemani langsung responden untuk mengisi kuesioner tersebut agar peneliti mendapatkan pengalaman.
 - b. Karakteristik kerja yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintahan adalah perlu adanya pengarahan kepada pegawai serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan karena pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik rekan kerja maupun lingkungan sekitar. Memotivasi pegawai sebaik mungkin demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan tanggung jawab akan sebuah pekerjaan sebagaimana semestinya. Sehingga pegawai akan meminimalisir kesalahan dalam kerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Puskesmas Sapuran Kabupaten Wonosobo memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai agar karakteristik kerja terbentuk dan dapat memotivasi pegawai dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan dapat menggunakan waktu diluar pekerjaan dengan baik dan positif.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu Pengaruh Karakteristik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah karakteristik kerja, motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah dibahas peneliti atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan lain tentang sumber daya manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan berguna untuk masa yang akan datang. Penelitian yang selanjutnya disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya harus lebih menyiapkan materi yang cukup atau yang lebih banyak terutama untuk materi karakteristik kerja karena materi karakteristik kerja cukup sulit dicari. Sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai karakteristik kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L., Connell, J. P., and Ryan, R. M. (1989). *Self-determination in a Work Organization*. Journal of Applied Psychology, 74, 4, 580-90.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam, 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., 2010. *Multivariate Data Analysis, seventh ed.* Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Latan, Hengky, 2012, *Structural Equation Modeling, Konsep dan Aplikasi menggunakan LISREL 8,80*, Alfabeta, Bandung.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa Vivin Andhika, dkk, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 12, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press